

IUSLabor 3/2018

**AYUDANTES DE UNIVERSIDAD: ¿CONTRATO FORMATIVO O DE
INSERCIÓN LABORAL? A PROPÓSITO DE LA STSJ DE CASTILLA Y LEÓN
(VALLADOLID) DE 1 DE MARZO DE 2018¹**

Josep Moreno Gené²

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat de Lleida

Abstract

La figura del ayudante de universidad constituye el primer eslabón de la carrera universitaria, ya que normalmente va a suponer la primera contratación laboral de quienes pretenden dedicarse a la actividad universitaria en su doble vertiente docente e investigadora. En consecuencia, este primer estadio de la carrera del profesor universitario tiene como finalidad básica la obtención de la necesaria formación docente e investigadora del ayudante. Esta peculiar configuración de la figura de los ayudantes plantea la cuestión de qué sucede cuando la contratación de los mismos no responde a la referida finalidad formativa, docente e investigadora, sino a otras finalidades distintas, como pueden ser las de inserción laboral del ayudante. Esta es precisamente la cuestión abordada por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018 objeto de este comentario.

The figure of the university assistant is the first link in the university career, since it normally represents the first labour contract of those who intend to devote themselves to the both teaching and research aspects of university activity. Consequently, the basic purpose of this first stage of a university lecturer career is to obtain the necessary teaching and research training of the assistant. This peculiar set-up of the figure of assistants raises the question of what happens when their recruitment does not comply with the aforementioned training, teaching and research purpose, but rather other different purposes, such as the labour insertion of the assistant. This is precisely the issue addressed by the STSJ of Castilla-León (Valladolid) on 1 March 2018, to which this comment refers.

IUSLabor 3/2018, ISSN 1699-2938, pp. 232-262

DOI. 10.31009/IUSLabor.2018.i03.08

¹ Este trabajo se ha elaborado en el marco del proyecto de investigación DER2013-47917-C2-1-R, concedido por el Ministerio de Economía y Competitividad que lleva por título “Edad, empleo y vulnerabilidad social”.

² El autor es miembro del grupo de investigación consolidado reconocido por la Generalitat de Catalunya “Social and Business Research Laboratory” (SBRLab). Ref. 2017 SGR 1572.

Title: University assistants: training or labour insertion contract? About the Judgement of the High Court (STSJ) of Castilla-León (Valladolid) of 1 March 2018.

Palabras clave: universidades públicas, ayudante de universidad, contratación temporal, despido, fraude de ley.

Keywords: public universities, university assistant, temporary recruitment, dismissal, fraud.

Sumario

1. La configuración legal de la figura de ayudante de universidad
2. El alcance de la finalidad formativa –docente e investigadora- de la figura de los ayudantes en la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018
 - 2.1. El supuesto de hecho
 - 2.2. La doctrina contenida en la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018
3. La necesidad de priorizar la finalidad formativa docente e investigadora frente a la finalidad de inserción laboral del contrato de ayudante de universidad
4. Las dificultades y los riesgos de la aplicación de la “efímera” doctrina “De Diego Porras” a la extinción del contrato de ayudante de universidad
5. Bibliografía

1. La configuración legal de la figura de ayudante de universidad

La figura del ayudante constituye el primer paso de la carrera universitaria, ya que normalmente va a suponer la primera contratación laboral de aquellos que pretenden dedicarse a la actividad universitaria en su doble vertiente docente e investigadora. En consecuencia, este primer estadio de la carrera del profesor universitario tiene como finalidad básica la obtención de la necesaria formación docente e investigadora del ayudante, que ineludiblemente debe traducirse en la elaboración y defensa de la tesis doctoral. Por ello, dicha figura, a diferencia de las otras previstas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOU), no recibe la consideración de profesor, sino simplemente de ayudante, aunque no se especifique de quién³.

El redactado actual de la LOU, introducido por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en adelante, LOMLOU), ha procedido a flexibilizar el acceso a esta figura o modalidad contractual, al exigir únicamente que las universidades puedan contratar como ayudantes a quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado, de modo que ya no es necesario que los mismos hayan superado todas las materias de estudio del correspondiente programa de doctorado. Con esta modificación, se adapta esta figura a la configuración actual de los estudios de postgrado. En consecuencia, la figura del ayudante ya no se configura necesariamente como el eslabón que necesariamente sucede al disfrute de una beca/contrato de investigación predoctoral, sino que se sitúa en plano de igualdad respecto a la misma, puesto que cualquier titulado universitario puede cumplir tanto los requisitos exigidos para acceder a una beca de investigación predoctoral como a una plaza de ayudante, siendo en última instancia las disponibilidades presupuestarias de la universidad y la política de personal adoptada por la misma la que determine si se deberá seguir una u otra vía, lo cual puede provocar no pocos agravios comparativos⁴.

De producirse la contratación como ayudante de alguien que no cumpla con los requisitos de titulación exigidos, ello determinará que el contrato sea declarado nulo, con los efectos previstos en el artículo 9.2 ET, tanto si la ausencia de este requisito se debe a error de las partes contratantes como si se trata de un error inducido por el propio

³ Vid. SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, J. *El carácter laboral del profesor universitario*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters, 2012, p. 21.

⁴ Vid. SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, J. *El carácter laboral del profesor...* cit. p. 22. Vid. también, CAPODIFERRO CUBERO, D., “El régimen jurídico del profesorado contratado en el sistema universitario público”, *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 104-I, 2016, p. 30.

candidato⁵. Asimismo, tampoco resulta admisible que puedan acceder a la figura de ayudante de universidad quienes ya se encuentran en posesión del título de doctor en la misma rama o área de conocimiento⁶, de modo que de llevarse a cabo dicha contratación se estaría incurriendo en un supuesto de fraude de ley⁷.

La regulación inicial de la figura de los ayudantes preveía que la contratación de los mismos tendría como finalidad principal la de completar su formación investigadora, esencialmente, elaborar la tesis doctoral y proceder a su defensa. La regulación actual de esta figura, sin embargo, de forma coherente con el primer eslabón de la carrera universitaria que la misma supone, ha ampliado y complementado esta finalidad de formación investigadora con la finalidad de formación docente de estas personas contratadas, no en vano, es de prever que a la finalización de la contratación como ayudante, el mismo pase a ocupar una plaza, ahora ya sí de profesor universitario y, en consecuencia, tenga también entre sus obligaciones las tareas docentes.

Como consecuencia de esta doble finalidad formativa de la figura de los ayudantes, desde su aparición se ha permitido que los mismos también puedan colaborar en tareas docentes. Actualmente y con la voluntad de garantizar la finalidad formativa de esta figura, esta colaboración docente se ha limitado a tareas docentes de índole práctico y hasta un máximo de 60 horas anuales⁸. En todo caso, en relación con el carácter práctico de la docencia a impartir por el ayudante de universidad, se ha mantenido por la

⁵ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI”, en CARO, A.; GÓMEZ-OTERO, C. y GALÁN, M. (Coords.), *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016, p. 136.

⁶ A tal efecto, la STSJ (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de Asturias de 14 de septiembre de 2009 (JUR\115084\2012), tras exponer el régimen jurídico del contrato de ayudante y del contrato de ayudante doctor, mantiene que “*es evidente que los arts. 49 y 50 de la LOU, diseñan dos modalidades distintas, con objetivos, perfiles y contenido también distinto en ambas figuras contractuales (...) Es fundamental destacar como el contrato de profesor ayudante se diseña por el legislador con la finalidad de completar una formación docente e investigadora inconclusa. Al contrario, el profesor ayudante doctor, afrontará directamente con la celebración de su contrato, el desarrollo de tareas docentes y de investigación propiamente dichas*”.

⁷ En esta dirección, la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 7 de marzo de 2018 (JUR\2018\111619) establece que “*al acoger una modalidad contractual que no está prevista para doctores, se está incurriendo en fraude de ley y a tal situación se anuda la consecuencia legal prevista en el art. 15.3 ET*”.

⁸ BAYLOS GRAU, A., “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, nº 44, 2008, p. 57, pone de manifiesto que con esta medida se pone coto a la práctica universitaria según la cual con la excusa de que la “colaboración docente” se considera “*un instrumento de mejora de la formación y adquisición de méritos en el desarrollo de la carrera universitaria, las universidades habían utilizado a los ayudantes como un elemento importante de sostén de la docencia regular de las materias impartidas en las respectivas titulaciones*”.

doctrina que ello debe ser entendido en sus justos términos, puesto que a nadie se le escapa que a un profesor en formación no se le puede pedir que sea eficiente solucionando un supuesto práctico que exige un enorme conocimiento y dominio de cuestiones teóricas. Se tratará, en su caso, de cuestiones de desarrollo de destrezas o habilidades de carácter práctico y accesorio de las teóricas⁹.

A pesar de haberse incorporado como finalidad de la figura de los ayudantes también la de completar su formación docente, la limitación de sus tareas docentes permite seguir manteniendo que *“la finalidad prevista en la Ley Orgánica de Universidades, mantenida en su reforma de 2007, conciben el contrato de ayudante como una figura eminentemente investigadora y formativa, limitando la dedicación de este personal a la actividad docente, lo que tiene su lógica, porque de no ser así, con ello se entraría de lleno en la actividad normal de apoyo a la docencia, lo que no es la intención de la norma, y así mismo, porque de lo que se trata con la creación de esta figura es de formar investigadores y no de suplir o aligerar la carga de trabajo de otros profesores”*. En caso contrario, *“no cabe duda de que una excesiva carga docente puede suponer un obstáculo para la labor formativa del contratado”*¹⁰.

La posibilidad de que el ayudante lleve a cabo una colaboración muy acotada en tareas docentes se recoge en diferentes convenios colectivos, como es el caso, por ejemplo, del artículo 38 del Convenio colectivo de trabajo del “personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra” de Pamplona, el I Convenio colectivo para el personal docente e investigador contratado en régimen laboral de las Universidades Públicas de Castilla y León y en el Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de la Rioja que limitan la colaboración de los ayudantes a tareas docentes de índole práctica, hasta un máximo de 60 horas anuales. El artículo 22 del primer convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura concreta un poco más la colaboración docente del ayudante estableciendo que además de la dedicación docente máxima de 60 horas, le pueden corresponder hasta un máximo de 2 horas semanales de asistencia al estudiante. Y, como garantía adicional, el Convenio colectivo de trabajo del “personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra” prevé de forma expresa que la universidad deberá certificar, a

⁹ Vid. CAIRÓS BARRETO, D.M., “El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas”, Comunicación presentada al *XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre el Estatuto Básico del Empleado Público*, Badajoz, 29-30 de mayo de 2008, p. 5.

¹⁰ Vid. STSJ de Andalucía (Sevilla) de 1 de octubre de 2015 (JUR\2016\72986). En parecidos términos, la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (JUR\2013\252122) mantiene que el contrato de ayudante *“no está previsto para tareas docentes e investigadoras, sino para completar la formación de aquellas personas que hayan sido admitidas o estén en condiciones de ser admitidas en los estudios de doctorado”*.

efectos curriculares, la participación del ayudante en las tareas docentes concretas que se le asignen (artículo 20).

Pese a estas y otras previsiones que se establecen en diferentes convenios colectivos dirigidas a garantizar que las obligaciones docentes de los ayudantes no perjudiquen su formación, consideramos que aún cabe exigir a la negociación colectiva un mayor protagonismo en esta materia, debiéndose regular el número de horas de docencia permitida, su contenido, el ciclo o ciclos en que se puede impartir e, incluso, la exclusión de labores docentes en los momentos iniciales de la formación del ayudante¹¹.

Las limitaciones del ayudante a la hora de impartir docencia que se acaban de exponer permiten afirmar que esta figura aparece en la LOU como la única que no dispone de plena capacidad docente, puesto que la participación docente de esta figura que se prevé en la normativa no puede implicar en ningún caso asumir la responsabilidad sobre la impartición y evaluación de una materia de estudio¹². En este punto se ha puesto de manifiesto que la docencia del ayudante ha de ocupar necesariamente un segundo plano en la dedicación horaria de los mismos, pero, además, su definición como labor de colaboración también implica una diferenciación cualitativa con las atribuciones docentes del otro personal docente. En otros términos, se considera que los ayudantes no son unos docentes más con menos horas de clase, sino que son personal en formación que deben desempeñar tareas docentes específicas y apropiadas a su estadio formativo¹³.

En este contexto normativo, la asignación al ayudante de tareas docentes que vayan más allá de las permitidas tanto cuantitativa como cualitativamente por la LOU constituye un incumplimiento laboral que debe ser pertinentemente corregido y sancionado¹⁴. A tal efecto, como se pondrá de manifiesto más adelante, en estos supuestos los tribunales laborales han procedido a declarar la conversión del contrato de ayudante en indefinido, si bien, tratándose de administraciones públicas, en su versión de indefinido no fijo¹⁵.

¹¹ A tal efecto, desde siempre, la preocupación sobre el carácter que debe atribuirse a las obligaciones docentes de los ayudantes ha sido una constante. A título de ejemplo véase CARRO FERNÁNDEZ-VALMAYOR, J.L., “El profesorado universitario. Una visión general comparada sobre su estructura y selección”, *Revista de Administraciones Públicas*, nº 95, 1981; COLOM PIAZUELO, E., “Las obligaciones docentes del profesorado en formación”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, nº 63, 1989, NOGUEIRA LÓPEZ, A., *Régimen jurídico de la selección del profesorado universitario*, Madrid, Atelier, 2004.

¹² De esta misma opinión es NOGUEIRA LÓPEZ, A., *Régimen jurídico...* cit. p. 90.

¹³ *Ibid.* pág. 90.

¹⁴ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El régimen jurídico del personal...” cit. p. 137.

¹⁵ Vid. RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.), *El Estatuto*

De conformidad con el objeto del contrato de ayudante –completar la formación docente e investigadora– el mismo se configura con dedicación a tiempo o a jornada completa, no siendo posible celebrar contratos a tiempo parcial bajo esta modalidad, sin perjuicio, claro está, de los supuestos en que se proceda a reducir la jornada de trabajo en los supuestos legalmente admitidos¹⁶.

Por la misma razón que justifica que la figura del ayudante se configure con dedicación a tiempo o a jornada completa, es decir, la finalidad formativa de la misma, el contrato de ayudante se define como un contrato de evidente naturaleza temporal, no en vano, la formación del futuro investigador y, en menor medida, del futuro docente, requieren una delimitación temporal que la LOU fijaba inicialmente en cuatro años improrrogables. La duración del contrato de los ayudantes, sin embargo, se vio ampliada tras la aprobación de la LOMLOU hasta un máximo de cinco años. Como consecuencia del establecimiento de una duración máxima de esta modalidad contractual, una vez extinguido el contrato del ayudante por la finalización de su duración máxima, no podrá contratarse a la misma persona mediante esta misma modalidad contractual¹⁷.

Nada se establecía respecto a la duración mínima inicial de esta modalidad contractual en la redacción inicial de la LOU, siendo inicialmente la normativa de las comunidades autónomas y los estatutos de las universidades los que con carácter general habían procedido a concretar dicha duración, es decir, si la misma debía ser ya inicialmente por la duración máxima de cuatro años o por un período menor con la posibilidad de prórrogas hasta la duración máxima legalmente prevista. La reforma introducida por la LOMLOU, sin embargo, enmendó al menos parcialmente esta situación al concretar un poco más la duración de los contratos de ayudantes, puesto que además de fijar la duración máxima de los mismos en cinco años, estableció que la duración del contrato no puede ser inferior a un año, pudiendo prorrogarse o renovarse si se hubieran concertado por una duración inferior a la máxima, siempre que la duración total no exceda de los indicados cinco años¹⁸. A partir de estas previsiones, las normas

profesional del personal investigador contratado en régimen laboral, Madrid, Innapp Investiga, 2006, p. 49.

¹⁶ En esta dirección, DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., “El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 2005, tras recordar que la causa formativa de esta modalidad contractual justifica la imposibilidad de celebrar estos contratos a tiempo parcial, indican que ello no debe impedir la reducción de la jornada en los supuestos legalmente admitidos.

¹⁷ Sobre el cómputo de la duración de estos contratos vid. STSJ de Extremadura de 27 de enero de 2005 (AS\2005\79).

¹⁸ CAIRÓS BARRETO, D.M., “El régimen jurídico del personal docente...” cit. p. 4, considera al respecto que “*dado que la duración mínima del contrato es de un año, cabe pensar que las prórrogas serán por la misma duración, de modo que cabrán cuatro prórrogas como máximo*”.

autonómicas y los convenios colectivos acostumbran a prever el régimen jurídico de las prórrogas del contrato de ayudante, que, en todo caso, deben ser razonables, proporcionales y adecuadas¹⁹.

Nada prevé la normativa sobre cómo debe computarse la duración máxima de esta modalidad contractual en los supuestos en que se han formalizado diferentes contratos de ayudante con distintas universidades, en concreto, si deben computarse los diferentes contratos formalizados a la hora de determinar si se supera o no la duración máxima prevista para esta figura. Pese a ello, como consecuencia de la finalidad perseguida con esta modalidad contractual, parece razonable considerar que en el cómputo de la duración máxima del contrato de ayudante deben tomarse en consideración todos los contratos de este tipo formalizados con una misma persona, aunque sea en diferentes universidades.

A tal efecto, el artículo 11.3 del Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las Universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, prevé que *“en el caso de ayudantes (...) que ya estuvieran vinculados a estas figuras por relación contractual anterior con cualquier universidad, la duración máxima de los contratos será la que reste para completar el período máximo de contratación de cuatro años”*²⁰. Probablemente con la finalidad de controlar esta circunstancia, el artículo 22 del primer convenio del personal docente e investigador laboral de la Universidad de Extremadura exige que el aspirante, en caso de haber estado contratado en una universidad, deba adjuntar hoja de servicios actualizada. Se aplica de este modo el mismo criterio previsto para el contrato en prácticas regulado en el Estatuto de los Trabajadores con el que, sin lugar a dudas, la figura del ayudante guarda ciertas similitudes.

También en relación con la duración de la contratación de los ayudantes, la reforma introducida por la LOMLOU incorporó una previsión según la cual las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento durante el período de duración del contrato interrumpen su cómputo, previsión que actualmente se corresponde con la contemplada para el contrato en prácticas regulado en el artículo 11.1 ET y que debe incluir también otras causas de suspensión del contrato como son el permiso de paternidad y el riesgo durante el embarazo y durante la lactancia.

¹⁹ La STSJ de Castilla y León de 2 de octubre de 2014 (AS 2014\2931) considera ajustado a derecho un supuesto en que la Universidad decide no prorrogar un contrato de ayudante por considerar que se cumplen estos requerimientos.

²⁰ Esta previsión también se recoge de forma expresa en el Convenio Colectivo de Universidades Públicas de Madrid (artículo 11.3) y en el II Convenio colectivo para el personal laboral docente e investigador de la Universidad de Castilla-La Mancha (artículo 11.3).

Asimismo, aunque la figura de los ayudantes está destinada exclusivamente a quiénes no se encuentran en posesión del título de doctor, no parece adecuado que la obtención del título de doctor durante la vigencia del contrato deba conducir inexorablemente a la extinción del contrato de ayudante, puesto que ello podría dificultar la carrera profesional del mismo. Por el contrario, es preferible que mediante la negociación colectiva se arbitren fórmulas de transformación de este contrato en el contrato que corresponda según la acreditación o acreditaciones que obren en poder del trabajador, o bien, esperar al transcurso del tiempo máximo de vigencia del contrato, dando tiempo de este modo a que el profesor pueda desarrollar sus tareas investigadoras y/o docentes y obtener las acreditaciones necesarias para continuar con el desarrollo de su carrera profesional²¹.

Finalmente, la extinción del contrato de ayudante por el cumplimiento de su término final no tiene previsto legalmente el derecho a la percepción de indemnización alguna.

2. El alcance de la finalidad formativa –docente e investigadora- de la figura de los ayudantes en la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018

2.1. El supuesto de hecho

En supuesto enjuiciado en la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018 parte de los siguientes hechos probados:

Una profesora de universidad ha venido prestando sus servicios para la Universidad de Valladolid mediante la formalización de los siguientes contratos administrativos y laborales:

- Profesora Asociada del 25/10/1995 al 30/09/1996.
- Profesora Ayudante de Escuela Universitaria de 10/01/1997 a 26/04/1999.
- Profesora Ayudante de Facultad y Escuela Técnica Superior de 27/04/1999 a 30/09/1999.
- Profesora Asociada de 01/10/1999 a 12/12/2000.
- Profesora Asociada de 13/12/2000 a 03/05/2012.
- Profesor Ayudante de 04/05/2012 a 03/05/2017.

Las cinco primeras contrataciones se formalizaron mediante contratos administrativos sujetos a la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria (en

²¹ Vid. CAIRÓS BARRETO, D.M., “El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral...” cit. p. 8.

adelante LRU), mientras que el último de los contratos formalizados era de naturaleza laboral, sujeto a la LOU.

Durante todo el período de contratación, la profesora ha venido impartiendo las asignaturas referidas en las declaraciones sobre actividad docente según la carga lectiva del contrato correspondiente, con autonomía para impartir docencia y responsabilidad en la corrección y revisión de exámenes, firma de actas y atención de tutorías.

La adaptación del último contrato de asociado, formalizado de conformidad con la LRU, al contrato de ayudante LOU, se llevó a cabo de conformidad con el documento de Ejecución de Acuerdos, de la Secretaría General de la Universidad de Valladolid, de 2 de abril de 2012, sobre adaptación de los contratos administrativos suscritos al amparo de la LRU, a los contratos de tipo laboral previstos en la LOU, en relación con los contratos como profesor asociado tipo cuarto.

En el año 2013, la profesora superó las pruebas para la obtención del título de Doctor por la Universidad de Valladolid.

A la finalización del contrato de ayudante, mediante comunicación escrita de 22 de marzo de 2017, la Universidad de Valladolid notificó a la profesora su baja con efectos de 3 de mayo de 2007, por finalización de contrato.

Frente a la decisión extintiva de la Universidad de Valladolid, la profesora interpone demanda por despido improcedente por considerar que los sucesivos contratos de trabajo suscritos han sido formalizados en fraude de ley, por cuanto la finalidad de cada uno de ellos no se ha visto cumplida. Esta demanda, sin embargo, es desestimada por el magistrado de instancia.

2.2. La doctrina contenida en la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018

Contra la sentencia dictada en instancia, la profesora interpone recurso de suplicación que es resuelto mediante la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018 objeto de este comentario, por considerar que se han infringido los artículos 55.4 y 56.1 ET y los artículos 108.2 y 110.1 de la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), en relación con los artículos 49 y 53 a) LOU y el artículo 15.1 ET, así como la doctrina jurisprudencial aplicable contenida en las SSTs de 1 y de 22 de junio de 2017.

La primera alegación que se contiene en el recurso de suplicación se apoya en la falta de cumplimiento de los requisitos exigidos para la contratación de los ayudantes y, en particular, se indica que en el momento de la contratación la trabajadora ya ostentaba el grado de doctora. Esta consideración, sin embargo, es rechazada por el Tribunal, en tanto que en el momento de la contratación como ayudante el 4 de mayo de 2012, no ostentaba dicha condición, sino que la misma se obtuvo en el año 2013. Por todo ello, se concluye que, en el momento de la contratación como ayudante, la trabajadora cumplía las exigencias formales para dicha contratación, sin entrar a valorar el hecho de que la profesora sí ostentara dicha titulación en las prórrogas posteriores del contrato.

La segunda alegación invocada en el recurso se apoya en el incumplimiento en el supuesto enjuiciado de la finalidad perseguida por el contrato de ayudante, que no es otra que la de completar la formación docente e investigadora de las personas contratadas mediante esta modalidad contractual. A tal efecto, la profesora que ha visto extinguido su contrato de ayudante considera que no se cumplía esta finalidad en su caso, porque en el momento de las prórrogas de la última contratación ya era doctora y, por tanto, no se trataba de complementar la formación en los términos previstos por la ley, ni de completar la formación docente por cuanto al menos desde el año 1995 venía desarrollando tales actividades con plena autonomía. A mayor abundamiento, la profesora mantiene que sus funciones docentes *“no han sido en ningún momento las de colaborar en tareas docentes, ya que por el contrario asumía la docencia de las asignaturas y grupos docentes completos que se le asignaban, así como tampoco se ha producido el que haya llevado a cabo tareas docentes de índole práctica, en la medida en que la docencia era principalmente la teórica”*. A ello añade, además, que sus funciones han sido *“las de cualquier profesor universitario, sin limitarse a colaborar en las actividades de otras categorías de profesorado ni a encargarse de actividades de enseñanzas prácticas”*.

A pesar de que el Tribunal reconoce que la profesora ha venido impartiendo las asignaturas que le eran asignadas según la carga lectiva del contrato correspondiente, con autonomía para impartir docencia y responsabilidad en la corrección y revisión de exámenes, firma de actas y atención de tutorías y, en consecuencia, se puede concluir que la misma ya acreditaba experiencia docente, y que ha venido realizando tareas docentes similares y compartidas a la del resto de los profesores del departamento, mantiene que ello *“debe necesariamente entenderse en el ámbito de las funciones propias de un profesor de universidad respecto al objeto de la empleadora y a la finalidad docente e investigadora que la orienta. Se trata de tareas pertenecientes al ámbito de la Universidad de Valladolid y que precisamente definen su razón de ser, que por sí mismas no determinan la temporalidad o no de la relación laboral y que, en todo*

caso, resultan compatibles con aquella según la normativa de regulación y las figuras previstas en la misma para la contratación temporal del profesorado”.

Además, a criterio del Tribunal, la finalidad formativa del contrato de ayudante formalizado con la profesora aún podría satisfacerse en la vertiente de la formación investigadora, en la medida en que la misma aún podría ser completada mediante la suscripción del referido contrato de ayudante.

A mayor abundamiento, el Tribunal considera que la finalidad legal del contrato de ayudante suscrito en el supuesto enjuiciado no puede desvincularse de los fines perseguidos por los acuerdos entre la Universidad de Valladolid y la Junta de Personal Docente e Investigador, que, entre otros, era *“dar una salida a profesores con más de veinte años de antigüedad haciendo un último esfuerzo para que completasen su formación”*. A tal efecto, se recuerda que en dichos acuerdos se estableció *“la posibilidad de adaptación de aquellos contratos de profesor asociado al nuevo laboral de ayudante siempre que se cumplieran los compromisos establecidos en los acuerdos para fecha de lectura de tesis doctoral”*, compromisos que la profesora cumplimentó, posibilitando también la primera prórroga de su contrato al superar los estudios conducentes a la obtención del título universitario de doctor en el año 2013. Igualmente, la segunda prórroga del contrato de ayudante se justifica al no haber obtenido aún la demandante su acreditación conforme a las previsiones del artículo 50 LOU, que le permitiera acceder al contrato laboral como profesor ayudante doctor. A tal efecto, esta prórroga se apoya en los acuerdos sobre actuación en materia de profesorado de 1 de julio de 2015, que previó respecto a los profesores ayudantes que provenían de los antiguos contratos de profesor asociado 6+6, la prórroga de sus contratos por otro año *“con el objetivo de que puedan acreditarse”*. Finalmente, el resto de prórrogas también se apoyan en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad, que en 15 de julio de 2016 fijó que *“con el fin de que reciban su acreditación a profesores ayudantes doctores, se prorrogarán hasta el máximo legal posible los contratos de aquellos profesores ayudantes que provienen de los antiguos contratos de profesor asociado tipo IV, que actualmente finalicen el 31 de agosto de 2016, siempre que dichos profesores envíen al vicerrectorado de profesorado una solicitud donde adjunte su petición de acreditación a la ACSUCYL o a la ANECA”*. Precisamente, el hecho de haberse alcanzado la duración máxima del contrato de ayudante sin que la profesora se hubiera acreditado a los efectos de poder acceder a las figuras de profesor ayudante doctor o de profesor contratado doctor, justifica la extinción de su contrato de ayudante por parte de la universidad.

En base a estos razonamientos, el Tribunal considera que los diferentes contratos suscritos entre la Universidad de Valladolid y la profesora se ajustan a derecho y, en

consecuencia, también se ajusta a derecho la decisión de la universidad de proceder a la extinción del último de los contratos formalizados, a saber, el contrato de ayudante.

Llegados a este punto, sin embargo, el Tribunal se plantea si a pesar de que la extinción contractual del contrato de ayudante no lleva legalmente aparejada ningún tipo de indemnización, la misma podría deducirse de la aplicación al supuesto enjuiciado de la actualidad vigente doctrina “De Diego Porras” contenida en la STJUE de 14 de septiembre de 2016. A tal efecto, el Tribunal acaba admitiendo la aplicación al supuesto enjuiciado de dicha doctrina “De Diego Porras”.

Para ello, el Tribunal se aparta de la sentencia dictada en instancia que había negado la aplicación de la doctrina “De Diego Porras” al contrato de ayudante de universidad, al considerar que *“la relación entre la demandante como trabajador contratado temporalmente como profesor ayudante y el trabajador contratado por la universidad como profesor contratado doctor, evidencia (...) diferencias jurídicas que impiden la aplicación de la jurisprudencia comunitaria que se invoca. Estas diferencias se centran, en primer lugar, en la finalidad a la que responde cada uno de los dos contratos: el de profesor ayudante tiene como fin principal la de completar la formación docente e investigadora del candidato; mientras que el profesor contratado doctor desarrolla, con plena capacidad docente e investigadora, tareas de docencia y de investigación, o prioritariamente de investigación. La segunda diferencia entre ambas modalidades de contratación -se halla- en los requisitos de formación que se exigen en cada una de ellas: Para ser contratado como profesor ayudante basta con haber sido admitido o estar en condiciones de ser admitido en los estudios de doctorado, mientras que en el caso de profesores contratados doctores es menester que, además de la titulación de doctor, la persona reciba la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la Ley de la Comunidad Autónoma determine”*.

El razonamiento del TSJ de Castilla y León toma como punto de partida la doctrina de esta misma Sala, recogida en la sentencia de 18 de septiembre de 2017, en virtud de la cual, se mantiene que *“la doctrina del TJUE contenida en la “sentencia de Diego Porras” debe ser aplicada a todos los contratos temporales y no únicamente a los supuestos de interinidad (modalidad contractual que se analizaba en el pleito en cuyo seno se planteó la cuestión prejudicial) y, en consecuencia, también a los profesores ayudantes doctores, en tanto que las labores que estos realizan eran coincidentes con las de otros docentes con contrato indefinido, en concreto, con el profesor contratado doctor”*.

La STSJ de 1 de marzo de 2018 reconoce, sin embargo, que en el supuesto ahora enjuiciado existen diferencias respecto al recogido en la sentencia de 18 de septiembre de 2017, puesto que ahora no se trata de un profesor ayudante doctor, sino de un ayudante, existiendo al respecto notables diferencias en cuanto a los requisitos de contratación y funciones correspondientes a cada una de estas figuras. Pese a ello, la sentencia concluye que *“las diferencias antes apuntadas no excluyen en el caso de la recurrente la comparación con la situación de un Profesor Contratado Doctor, con contratación indefinida por dos razones: a) Por una parte, (...) la demandante había venido impartiendo las asignaturas mencionadas en las declaraciones de las autoridades académicas según la carga lectiva del contrato correspondiente, con autonomía para impartir docencia y responsabilidad en la corrección y revisión de exámenes, firma de actas y atención de tutorías; con que al menos la actividad docente -no sabemos si también la investigadora- la realizaba la recurrente en igualdad de condiciones que los demás profesores del departamento correspondiente, lo cual difumina su diferencia con el profesor contratado doctor, que tiene plena capacidad docente e investigadora; y b) por otra, aunque al principio la recurrente no tenía el título de doctor, sí obtuvo esta titulación en el año 2013 (...) de modo que la falta del requisito de la evaluación positiva por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación o del órgano de evaluación externo que la ley de la Comunidad Autónoma determine es trascendente para acceder a la categoría de profesor contratado doctor, pero creemos que no lo es tanto para poder percibir la indemnización de veinte días de salario por año de servicio decretada en la sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016, una vez que la recurrente ha venido manteniendo una relación continua, administrativa y laboral, con la Universidad de Valladolid”*.

En definitiva, la Sala de lo Social del TSJ de Castilla y León (Valladolid) identifica a la figura del profesor contratado doctor como “un trabajador fijo comparable” a la figura del ayudante y, a partir de esta premisa, al no concurrir causa objetiva que justifique el trato desigual a los efectos indemnizatorios en la extinción del contrato de ayudante respecto de un trabajador fijo comparable de la misma universidad, reconoce a la profesora su derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 53 ET, por importe de veinte días de salario por año de servicio realizado, computándose a efectos del cálculo de la misma, todas las contrataciones suscritas entre la Universidad de Valladolid y la profesora.

3. La necesidad de priorizar la finalidad formativa docente e investigadora frente a la finalidad de inserción laboral del contrato de ayudante de universidad

Como ya se ha indicado, tras la reforma introducida por la LOMLOU, con la voluntad de garantizar la finalidad formativa de esta figura, las colaboraciones docentes de este colectivo se han limitado a tareas docentes de índole práctico y hasta un máximo de 60 horas anuales. Una vez fijado en estos términos el alcance de las colaboraciones docentes de los ayudantes, cualquier asignación a los mismos de tareas docentes que vayan más allá de las permitidas por la LOU constituye un incumplimiento laboral que puede ser pertinentemente corregido y sancionado por los tribunales.

A tal efecto, el análisis de diferentes resoluciones judiciales dictadas sobre esta cuestión²² permite identificar los siguientes abusos más habituales en la asignación de tareas docentes a los ayudantes²³:

- a) La asignación de un número de créditos (horas de docencia) anuales que supera el máximo legal, apartándose así de una mera “colaboración” que no interfiera en la formación del ayudante.
- b) El incumplimiento de la exigencia de que las tareas docentes encomendadas sean de índole práctica, entendiendo por tal el desarrollo de competencias de carácter práctico y accesorio de las teóricas.
- c) La asunción de la responsabilidad en solitario de la docencia y evaluación de las asignaturas impartidas.

Una vez constatados estos incumplimientos, el efecto que se deriva de los mismos no puede ser otro que la aplicación de las reglas sobre fraude de ley del artículo 15.3 ET y, en consecuencia, la conversión de los contratos de ayudantes en indefinidos, si bien, al tratarse de administraciones públicas, en su modalidad de indefinidos no fijos²⁴.

²² Vid. STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (JUR\2013\252122), STSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (AS\2015\297), STSJ de Andalucía (Sevilla) de 1 de octubre de 2015 (JUR\2016\72986) y STSJ de Madrid de 28 de marzo de 2018 (JUR\2018\156364).

²³ Vid. sobre estos criterios y su alcance, SOLÍS PRIETO, C., “El exceso de docencia asignada a los ayudantes como obstáculo para su formación y promoción profesional: estudio de su tratamiento en vía jurisdiccional”, en CHOCRÓN GIRÁLDEZ A.M. (Dir.), *Calidad, docencia universitaria y encuestas: “Bolonia a Coste Cero”*, AMLA, 2016.

²⁴ A tal efecto, PEDRAJAS MORENO, A., “Las irregularidades de la contratación laboral temporal del profesorado universitario ¿indefinición contra su ley habilitante?”, en CARO MUÑOZ, A.I. y VALLE PASCUAL, J.M. (Coords.), *Jornadas sobre el Profesorado Universitario Laboral*, Universidad de Burgos, Burgos, 2004, p. 84, señala que de la exigencia a los ayudantes de una docencia que exceda la prevista para este tipo contractual resultaría de aplicación el fraude de ley (art. 15.3 ET y 9.3 Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 ET en materia de contratos de duración determinada), convirtiéndose su contrato en indefinido. De la misma opinión, SOLÍS PRIETO, C., “El exceso de docencia asignada a los ayudantes...” cit. p. 169, que considera que, de esta forma, se habría pervertido el objeto del contrato por lo que, en base a los artículos 15.3 ET y 9.3. del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 ET en materia de contratos de

Ante este criterio restrictivo frente a usos desviados o irregulares de la figura de los ayudantes de universidad, la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018, objeto de este comentario, se muestra mucho más permisiva y comprensiva con la actuación empresarial²⁵. Ante esta disparidad de criterios, el criterio restrictivo nos parece más adecuado que el criterio flexible adoptado por esta sentencia del TSJ de Castilla y León (Valladolid) a la hora de enjuiciar la contratación temporal de ayudantes por parte de las universidades públicas, por ser, en nuestra opinión, el más garantista y el que mejor se ajusta a la doctrina dictada por el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

A tal efecto, como ya puso de manifiesto la STS de 1 de junio de 2017²⁶, el punto de partida al que debe acudir para enjuiciar la adecuación a la normativa laboral de cualquier contrato de trabajo suscrito con un profesor universitario y, en consecuencia, del contrato de ayudante formalizado en el supuesto enjuiciado, es la constatación de que *“tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas la regla general es la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido salvo que expresamente se pacte su duración temporal, lo que sólo podrá hacerse en los supuestos de contratación temporal previstos por la ley”*. Esta regla general del carácter indefinido de las relaciones laborales también rige en el ámbito universitario, en el que la forma normal de prestación de servicios en cuanto a su duración es la relación indefinida, ya sea funcionarial, a través de los distintos cuerpos docentes, o laboral, mediante la figura ordinaria del profesor contratado doctor.

Al tiempo que el Tribunal Supremo ha puesto de manifiesto que tanto en el ámbito de las relaciones laborales entre privados como en el de las que se producen con las administraciones públicas, incluidas las universidades, la regla general es la fijeza de las relaciones laborales, esto es, la de que los contratos de trabajo se entienden celebrados por tiempo indefinido, también recuerda que ello no impide que la Administración en su

duración determinada, se deduciría la presunción de contratos por tiempo indefinido para estos casos de contratos de duración determinada celebrados en fraude de ley y, a su vez, la presunta extinción contractual por alcance del límite temporal se convertiría en un despido con las consecuencias legales oportunas. Vid. también, RIVERA SÁNCHEZ, R., “Los contratos de trabajo del personal docente...” cit. p. 49.

²⁵ Vid. también, un ejemplo de este criterio más permisivo en STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 20 de febrero de 2017 (JUR\2017\85194).

²⁶ RJ\2017\2889. Un comentario de esta sentencia en MORENO GENÉ, J., “El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 46, 2017.

condición de empresario laboral puede recurrir tanto a la contratación indefinida como a la contratación temporal. Para este segundo supuesto se recuerda, asimismo, que los supuestos en los que resulta admisible la contratación temporal son los mismos y en las mismas condiciones que los previstos en la legislación laboral común, salvo norma específica que ampare la posibilidad de acudir a otro tipo de contratos temporales o de modalidades contractuales diferentes y específicas. Esto último es precisamente lo que sucede en el ámbito universitario en el que el legislador ha previsto una serie de figuras contractuales *ad hoc* que, debido a las características propias del trabajo a desempeñar, así como por las singulares condiciones de esta relación laboral, no pueden subsumirse en las figuras previstas en la legislación laboral general o común. En otros términos, el Alto Tribunal pone de manifiesto que, en el ámbito universitario, las posibilidades de vinculación temporal del profesorado pasan, además de por determinados contratos previstos por el Estatuto de los Trabajadores, por el recurso a las modalidades específicamente universitarias previstas en la normativa propia de esta actividad. Entre estas últimas se encuentra la de los ayudantes de universidad.

Admitiéndose el recurso a la contratación temporal de su profesorado por parte de las universidades públicas, tal y como pone de manifiesto la STS de 22 de junio de 2017²⁷, la misma debe respetar en todo caso la legislación laboral y, en particular, lo dispuesto en el artículo 15 ET. En consecuencia, la causa de temporalidad debe aparecer debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la universidad recurriendo a la contratación temporal de profesores universitarios.

A partir de estas premisas, el recurso a las modalidades contractuales específicamente universitarias requiere, en todo caso, del cumplimiento de las previsiones legales previstas para cada una de ellas. En consecuencia, como repetidamente ha señalado el Tribunal Supremo, “*las modalidades contractuales específicas de este ámbito docente (...) únicamente podrán ser utilizadas en los casos, durante los períodos y para las necesidades previstas legalmente; no siendo el ámbito universitario un espacio inmune al cumplimiento de la normativa comunitaria y española sobre contratación temporal y las consecuencias de una utilización indebida de la misma*”²⁸.

Bajo estas premisas, si no se utilizan adecuadamente por la universidad las modalidades contractuales temporales específicas del ámbito universitario, ya sea porque no se cumple con los requisitos exigidos en cada caso o porque no se satisfacen los fines e intereses pretendidos con dicha contratación, lo que realmente está sucediendo es que se

²⁷ RJ\2017\2889. Un comentario de esta sentencia en MORENO GENÉ, J., “Los efectos jurídico-laborales de la contratación irregular de los profesores asociados de universidad”, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2017.

²⁸ Vid. STS de 1 de junio de 2017 (RJ\2017\2889).

está contratando a un profesor universitario para desarrollar actividades permanentes de la universidad, normalmente docentes, aunque en ocasiones, también investigadoras, las cuales deberían cubrirse mediante profesorado permanente, ya sea funcionario o laboral²⁹. Por el contrario, si las modalidades contractuales temporales específicas del ámbito universitario empleadas para contratar al profesor se ajustan a lo previsto por la ley, aunque las actividades a desarrollar por el profesor contratado sean permanentes de la universidad, la justificación de la temporalidad de la contratación vendrá dada por la satisfacción de los fines e intereses de indudable naturaleza temporal que se pretenden alcanzar con cada una de estas modalidades contractuales.

La adopción de este criterio posibilita que, al mismo tiempo que se admite el recurso a las diferentes modalidades contractuales temporales de profesorado universitario, lo cual puede resultar muy útil para alcanzar diferentes fines legítimos de las universidades y de la función docente e investigadora que en las mismas se desarrolla, se ponga coto a los usos desviados o bastardos de estas figuras para conseguir otros fines menos legítimos, como puede ser la no cobertura de plazas de profesorado permanente, retrasar la consolidación profesional del profesorado en formación, incorporar profesorado por vías ajenas a la carrera universitaria diseñada en la LOU, etcétera.

Esta doctrina del Tribunal Supremo, a su vez, se ajusta a la normativa comunitaria y a la ambigua interpretación que de la misma lleva a cabo la STJUE de 13 de marzo de 2014. En este punto, aunque con relación a los profesores asociados de universidad, el criterio que acuña el TJUE para determinar en qué supuestos la contratación temporal y las sucesivas renovaciones de un profesor universitario responden a una razón objetiva, atendiendo a necesidades provisionales, y en qué supuestos dicha figura se utiliza de forma abusiva para cubrir necesidades permanentes y duraderas en materia de contratación de personal docente, se apoya en la constatación en cada supuesto de las características que definen la figura del profesor asociado y la docencia impartida por el mismo, a saber, que la contratación de dicha modalidad de profesorado se encuentre justificada *“por la necesidad de confiar a especialistas de reconocida competencia que acrediten que ejercen su actividad profesional fuera de la universidad el desarrollo a tiempo parcial de tareas docentes específicas, para que éstos aporten sus conocimientos y experiencia profesionales a la universidad, estableciendo de este modo una asociación entre el ámbito de la enseñanza universitaria y el ámbito profesional”*.

²⁹ Como pone de manifiesto la STS de 15 de febrero de 2018 (RJ\2018\756), *“en el marco de la docencia universitaria, las modalidades de contratación laboral tienen un sistema y régimen jurídico propio, que deberá ser respetado y que, precisamente, por ello, será su incumplimiento el que permita declarar en tales casos la existencia de utilización fraudulenta de cada una de las modalidades en cuestión”*.

Precisamente, es desde esta perspectiva desde la cual debe analizarse la validez del contrato de ayudante de universidad suscrito en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018 objeto de este comentario, de modo que dicho análisis debe centrarse en el cumplimiento de los requisitos exigidos para la formalización del contrato y en la satisfacción de la finalidad perseguida con la figura del profesor visitante de universidad. En otros términos, debe analizarse si en la contratación como ayudante llevada a cabo se ha cumplido o no con los requisitos y los fines e intereses previstos por la normativa universitaria para esta concreta modalidad contractual.

Con el fin de poder responder a la primera cuestión de si la contratación cumple con los requisitos previstos por la normativa, cabe recordar una vez más que la normativa reguladora del contrato de ayudante prevé que esta modalidad contractual se podrá formalizar con *“quienes hayan sido admitidos o a quienes estén en condiciones de ser admitidos en los estudios de doctorado”*. Como pone de manifiesto la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018, en el momento de la contratación, al menos la inicial, se cumple esta exigencia, puesto que, en dicha fecha, el 4 de mayo de 2012, la profesora no ostentaba la condición de doctora, sino que dicho grado lo obtuvo en el año 2013. Por el contrario, si en el momento de la contratación el profesor se hubiera encontrado en posesión del título de doctor, se habría incumplido este requisito, incurriéndose en fraude de ley, al haberse acudido a una modalidad contractual que no está prevista para doctores.

Esta es precisamente la solución dispensada por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 7 de marzo de 2018, en la cual, se indica que *“la contratación como ayudante está prevista legalmente para doctorandos y si la recurrente ya es doctora se está acudiendo a una modalidad contractual que no es para el supuesto legalmente previsto”*. Asimismo, en dicha resolución se mantiene que *“la finalidad del contrato de profesora ayudante es, según el citado artículo 49 LOU, completar la formación docente e investigadora de dichas personas y esa finalidad no se cumplía en el momento de la contratación porque ya era doctora y, por tanto, no se trataba de completar la formación en los términos previstos en la Ley”*³⁰.

Más dificultades plantea, por el contrario, la respuesta a la cuestión de si la contratación como ayudante llevada a cabo en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018 cumple o no con los fines e intereses previstos por la normativa universitaria para la concreta modalidad contractual que, como ya se ha indicado, no son otros que los de completar la formación docente e investigadora de quien es contratado. Así se ha pronunciado de forma contundente el Tribunal Supremo

³⁰ JUR\2018\111619.

en su sentencia de 1 de junio de 2017, que al describir los fines e intereses pretendidos con cada una de las modalidades contractuales específicas del ámbito universitario señala que estos fines e intereses pueden consistir en tender un puente entre la universidad, en especial la docencia y la investigación que en la misma se realiza, y el mundo profesional que se desenvuelve de forma preferente fuera de la misma –profesor asociado–, en favorecer la formación y promoción del profesorado universitario –ayudante y profesor ayudante doctor/lector–, en la captación de talento nacional y extranjero –profesores visitantes–, en preservar para el patrimonio de la universidad los conocimientos y las experiencias de los profesores jubilados –profesor emérito–, así como cualquier otra finalidad legítima legalmente establecida. En definitiva, se reserva a las figuras de los ayudantes y de los ayudantes doctores la finalidad de “*favorecer la formación y promoción del profesorado universitario*”.

Pues bien, no parece que en el supuesto enjuiciado se haya cumplido dicha función formativa del contrato de ayudante, al menos en su vertiente docente, en la medida en que durante todo el período de contratación, de más de diez cursos académicos, la profesora ha venido impartiendo las asignaturas referidas en las declaraciones sobre actividad docente según la carga lectiva del contrato correspondiente, con autonomía para impartir docencia y responsabilidad en la corrección y revisión de exámenes, firma de actas y atención de tutorías.

Téngase en cuenta al respecto que el propio Tribunal, al analizar la posible aplicación de la doctrina “De Diego Porras” a este supuesto, viene a equiparar las tareas docentes e investigadoras realizadas por el profesor contratado como ayudante a las de un profesor contratado doctor en los siguientes términos: “(…) *la demandante había venido impartiendo las asignaturas mencionadas en las declaraciones de las autoridades académicas según la carga lectiva del contrato correspondiente, con autonomía para impartir docencia y responsabilidad en la corrección y revisión de exámenes, firma de actas y atención de tutorías; con que al menos la actividad docente -no sabemos si también la investigadora- la realizaba la recurrente en igualdad de condiciones que los demás profesores del departamento correspondiente, lo cual difumina su diferencia con el profesor contratado doctor, que tiene plena capacidad docente e investigadora*”.

Este incumplimiento de la función formativa del contrato de ayudante suscrito en el supuesto enjuiciado entre la profesora y la Universidad de Valladolid se pone aún más de manifiesto, si cabe, si se acude a la STS de 1 de junio de 2017, en la que al analizar una contratación a través de otra modalidad contractual específica del ámbito universitario con finalidad formativa, en particular, la del profesor ayudante doctor, el Alto Tribunal recuerda que nos encontramos ante una figura contractual de carácter temporal que en la normativa catalana se prevé con el objeto de desarrollar labores

docentes y de investigación en la fase inicial de la carrera académica del profesor de universidad, de lo que deduce que junto a la labor docente desarrollada por el profesor debe producirse su participación en actividades dirigidas, precisamente, a completar la formación docente e investigadora del mismo. A partir de esta configuración del contrato de profesor ayudante doctor/lector, el Tribunal Supremo mantiene que, de no cumplirse en absoluto con esta finalidad formativa complementaria asociada a esta modalidad contractual, nos encontraríamos ante un uso inadecuado de la misma. Esta es precisamente la conclusión a la que llega el Tribunal Supremo en la referida sentencia de 1 de junio de 2017 al resolver el supuesto enjuiciado, no en vano, tras reiterar que la contratación como profesor ayudante doctor/lector se dirigió a la cobertura de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad que no estaban ligadas a los objetivos propios de la contratación utilizada, enfatiza que en la contratación como profesor ayudante doctor/lector no se cumplieron mínimamente las finalidades formativas ligadas a esta modalidad contractual.

Pues bien, todo parece indicar que en el supuesto enjuiciado por la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018 objeto de este comentario, las actividades docentes desarrolladas por la ayudante también se dirigieron a la cobertura de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad que no estaban ligadas a los objetivos propios de esta modalidad contractual, puesto que con las mismas no se cumplieron mínimamente las finalidades formativas ligadas a esta específica modalidad contractual.

Asimismo, tampoco puede compartirse que el en supuesto enjuiciado, a pesar de no cumplirse con la finalidad formativa en la vertiente docente, aún pueda satisfacerse dicha finalidad formativa en la vertiente de la formación investigadora, puesto que en esta modalidad contractual dicha finalidad se satisface esencialmente con la elaboración y defensa de la tesis doctoral que, en el supuesto enjuiciado, se produjo durante el primer año de vigencia del contrato. Otra interpretación implicaría considerar que todas las figuras de profesorado universitario tendrían carácter formativo, en la medida en que durante toda la trayectoria académica de los profesores universitarios se sigue produciendo un perfeccionamiento de la capacitación investigadora de los mismos. A tal efecto, cuando nos encontramos ante profesores doctores, la modalidad contractual prevista para continuar con la formación y promoción de los mismos, no es la de ayudante, sino la de profesor ayudante doctor.

En definitiva, con independencia de los fines más o menos legítimos que se pretendían alcanzar por la universidad con la contratación de la referida profesora mediante la modalidad contractual de ayudante de universidad, con toda probabilidad, que la misma pudiera obtener las acreditaciones requeridas y continuar de este modo con su carrera

universitaria (finalidad de inserción laboral), lo cierto es que en el supuesto ahora enjuiciado por el TSJ de Castilla y León (Valladolid), esta contratación en ningún caso cumplió con los requisitos, fines e intereses previstos por la norma legal que habilita la contratación temporal como ayudante (finalidad formativa). A lo que cabe añadir, además, que con dicha contratación se cubrieron en todo momento necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad que no estaban ligadas de ningún modo a los objetivos propios de la contratación temporal utilizada.

No se puede oponer a esta conclusión que la contratación como ayudante se produjo en el marco de los acuerdos alcanzados entre la Universidad de Valladolid y los representantes de los trabajadores, no en vano, estos acuerdos, de conformidad con el principio de jerarquía normativa, no pueden contravenir lo previsto en la LOU y normativa de desarrollo.

Una vez se constata que el contrato de ayudante de universidad formalizado con la referida profesora universitaria tuvo por finalidad la cobertura de necesidades docentes regulares y estructurales de la universidad y que, además, no cumplía los requisitos, ni respondía a los fines e intereses propios de dicha modalidad contractual, únicamente queda por determinar los efectos que cabe anudar a esta actuación.

En este punto, el Tribunal Supremo ha dictaminado con claridad absoluta que cuando se constata la utilización de una modalidad contractual, generalmente temporal, para la realización de trabajos que no resulten amparados por la regulación finalista del contrato utilizado, lo que se produce es *“una situación de fraude en la utilización de la modalidad contractual de que se trate”*³¹.

A su vez, constatado el uso fraudulento de una modalidad contractual de naturaleza temporal, a criterio del Tribunal Supremo, el efecto previsto por el ordenamiento jurídico laboral no puede ser otro que el contrato se entienda celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa. Así se prevé con vocación de generalidad en el ámbito de las relaciones laborales en el artículo 15.3 ET. A tal efecto, con apoyo en dicho precepto y en el artículo 6.4 CC, el Alto Tribunal asocia la contratación laboral fraudulenta a situaciones en las que, al amparo de una norma legal vigente, se hace un uso desviado de la misma aplicándola a supuestos distintos del previsto por la ley, obteniéndose un resultado antijurídico no pretendido por la norma que, supuestamente, ampara la contratación efectuada³². Entre estas situaciones cabe incluir aquellos supuestos en que bajo la cobertura de una norma que autoriza la contratación temporal

³¹ Vid. SSTs de 1 y de 22 de junio de 2017 (RJ\2017\2889 y RJ\2017\3830, respectivamente).

³² Como sentencias de apoyo a esta doctrina del Tribunal Supremo, encontramos las SSTs de 16 de enero de 1996 (RJ\1996\191) y de 20 de abril de 1998 (RJ\1998\3725).

se acude a tal tipo de contratación eludiendo la aplicación de otra norma que en las circunstancias del caso exigiría la concertación de un contrato por tiempo indefinido³³.

En otras palabras, los efectos derivados de la formalización de un contrato en fraude de ley en los términos expuestos, no son otros que la conversión automática del referido contrato temporal en un contrato indefinido o, en el caso de administraciones públicas como es el supuesto enjuiciado por la resolución objeto de este comentario, en un contrato indefinido no fijo, de forma que la extinción empresarial basada en la finalización del supuesto carácter temporal del vínculo contractual merecerá la calificación de despido improcedente³⁴.

Aplicando esta doctrina del Tribunal Supremo al supuesto enjuiciado, debe concluirse que cuando con la contratación de un ayudante de universidad no se da cumplimiento a la finalidad formativa pretendida con esta modalidad contractual, nos encontramos ante una contratación fraudulenta, que comporta la transformación del contrato de trabajo formalizado en un contrato indefinido, si bien, al tratarse la universidad contratante de una administración pública, en su versión de contrato indefinido no fijo, de forma que la posterior extinción empresarial llevada a cabo por la universidad debió ser calificada como un despido improcedente.

Curiosamente, esta es la solución que se adopta en otras sentencias dictadas por el mismo TSJ de Castilla y León (Valladolid) al conocer de asuntos sustancialmente idénticos al contemplado en la sentencia objeto de este comentario, en particular, las sentencias de 1 y de 15 de marzo³⁵, de 26 de abril³⁶ y de 28 de mayo de 2018³⁷. A tal efecto, en todas estas sentencias también se aborda la contratación de sendos profesores universitarios que son contratados inicialmente mediante diferentes contratos administrativos de ayudante y de asociado, sujetos a la LRU y, posteriormente, mediante un contrato laboral de ayudante sujeto a la LOU.

Pues bien, en estos supuestos se da a la cuestión planteada una solución radicalmente distinta a la dispensada en la sentencia objeto de este comentario, de modo que tras recordarse que durante toda la sucesión contractual los profesores han asumido “*de manera autónoma y libre, la enseñanza de las diferentes asignaturas que les fueran encomendadas en atención a la carga lectiva concreta de cada curso académico*”, se

³³ En esta dirección, vid. SSTs de 20 de marzo de 2002 (RJ\2002\5284), de 6 de mayo de 2003 (RJ\2003\5765) y de 13 de julio de 2009 (RJ\2009\4688).

³⁴ Vid. SSTs de 6 de mayo de 2003 (RJ\2003\5765) y de 7 de diciembre de 2011 (RJ\2012\1761). Vid. también, la STS de 22 de junio de 2017 (RJ\2017\3830).

³⁵ JUR\2018\110569 y JUR\2018\126338, respectivamente.

³⁶ JUR\2018\157941.

³⁷ JUR\2018\167015.

concluye que cada profesor, durante ese lapso temporal *“ha cubierto necesidades ordinarias y estructurales de la docencia universitaria, sin que haya quedado acreditado que se hayan cumplido los particulares fines que por exigencia legal han de ir anudados a cada una de las particulares modalidades contractuales escogidas por la Universidad de Valladolid, pues ni consta que la actora desarrollara más actividad laboral que la docente; ni resulta admisible que quien ostenta la condición de doctor se mantenga en la modalidad de profesor ayudante, modalidad contractual destinada a completar la formación teórico-práctica de quien se encuentra en el proceso de elaboración y defensa de la tesis doctoral”*³⁸.

Como no podía ser de otro modo, a partir de estas consideraciones, las referidas resoluciones judiciales concluyen que debe apreciarse concurrencia de fraude en la contratación de dichos profesores y, por tanto, cabe declarar la improcedencia de los despidos operados por la universidad.

4. Las dificultades y los riesgos de la aplicación de la “efímera” doctrina “De Diego Porras” a la extinción del contrato de ayudante de universidad

La aplicación a los ayudantes de universidad de la doctrina “De Diego Porras”, vigente en el momento de dictarse la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018, tampoco resulta ni mucho menos pacífica, sino que, por el contrario, plantea dudas importantes. A tal efecto, cabe recordar que *a priori* los ayudantes no se encuentran en posesión del título de doctor y, además, su actividad docente e investigadora se encuentra muy delimitada y, en cierto modo, diferenciada de la desarrollada por el resto de profesores universitarios, especialmente de los docentes con contrato indefinido. Recuérdese, en este punto, que la STJUE de 14 de septiembre de 2016 establece que *“para apreciar si las personas de que se trata ejercen un trabajo idéntico o similar, en el sentido del Acuerdo Marco, debe comprobarse si (...) habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, los requisitos de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que estas personas se*

³⁸ En parecidos términos, la STSJ de Madrid de 12 de diciembre de 2014 (AS\2015\297) también considera fraudulenta la formalización de un contrato de ayudante con un profesor que ya había prestado previamente sus servicios durante más de 30 años, por considerar que *“tan amplio periodo de servicios y la uniformidad de la tarea docente impartida son claramente reveladores de que la enseñanza de esa materia constituía una necesidad permanente del citado centro universitario”*. Téngase en cuenta al respecto que durante la vigencia del contrato de ayudante el profesor había impartido clases como “profesor responsable de grupo”. En idéntico sentido, la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 26 de junio de 2013 (JUR\2013\252122) considera fraudulenta la contratación de un ayudante porque *“nos hallamos aquí, por tanto, ante un contrato temporal que no respondía en absoluto a la finalidad para la que había sido concertado, sino para que el trabajador siguiese realizando las mismas tareas que venía desempeñando en los años anteriores”*.

encuentran en una situación comparable (...) la diferencia de trato alegada (...) sería contraria a la cláusula 4 del Acuerdo marco salvo en el supuesto de que las funciones desempeñadas por un trabajador como la recurrente en el litigio principal en el marco de los diferentes contratos de duración determinada no correspondieran a las de los trabajadores fijos, dado que dicha diferencia de trato estaría vinculada a situaciones diferentes”.

A partir de estas premisas, la STSJ de Madrid de 25 de septiembre de 2017³⁹ conoce precisamente de un supuesto en que a la finalización de un contrato de ayudante formalizado entre un profesor universitario y la Universidad Nacional de Educación a Distancia, el mismo solicita el abono de una indemnización correspondiente a veinte días de salario por año de servicios, con fundamento en la doctrina “De Diego Porras”. Frente a esta pretensión, el juez de instancia consideró que *“la relación laboral pactada entre las partes procesales tenía carácter específico frente a las figuras contractuales generales de carácter temporal previstas en el ET; que el régimen de extinción previsto para el contrato para personal docente e investigador no era equiparable al de profesores contratados doctores de carácter fijo con los que se compara el actor, por lo que la diferencia de trato entre ambos colectivos en esta materia no podía considerarse discriminatoria, existiendo razones objetivas que justificaban la diferencia de trato entre ambos”*. A tal efecto, se indica que ambas situaciones *“no son comparables, puesto que el puesto de trabajo de contratado doctor y de ayudante exigen requisitos y titulación completamente diferentes, por lo que no existe identidad de razón”*. En consecuencia, concluía la sentencia que no correspondía la indemnización de veinte días de salario por año de servicios que había solicitado el profesor universitario.

Por el contrario, la referida sentencia de instancia sí procedió a aplicar el régimen de indemnización previsto en el artículo 49.1.c) ET para el caso de extinción de contrato temporal, otorgando al profesor universitario una indemnización de doce días de salario por año trabajado. A tal efecto, la misma indica que el artículo 49.1.c) ET *“reconoce una indemnización de doce días por año para los trabajadores temporales, pero excluye a los interinos, sin que el legislador aporte una justificación objetiva y razonable sobre tal diferencia de trato”*, de lo que deduce que *“en aplicación de dicho precepto se debe abonar a los trabajadores con contrato docente e investigador que extinguen su relación laboral por causas previstas legalmente la indemnización prevista en el artículo 49.1.a) ET”*⁴⁰.

³⁹ JUR\2017\256945.

⁴⁰ Este criterio se adopta, también, en la STSJ de Madrid de 15 de marzo de 2017 (JUR\2017\101518), que al conocer de la extinción del contrato de un Profesor Ayudante Doctor y pese a reconocer que en la regulación propia de esta modalidad de contratación no se contempla ni regula ninguna indemnización, concluye que resulta de aplicación el art. 49.1 c) ET, en cuanto a la indemnización prevista por

Contra esta sentencia se interpuso posteriormente un recurso de suplicación que fue resuelto por la citada STSJ de Madrid de 25 de septiembre de 2017. En el citado recurso se alegaba que la inexistencia de indemnización en caso de extinción del contrato de personal docente e investigador es fruto de un propósito deliberado del legislador de la LOU que no choca con la normativa comunitaria, particularmente considerando que esta última no regula en la Directiva 1999/70/CE la eventual diferencia jurídica entre trabajadores de carácter temporal. Frente a ello, en el escrito de impugnación del recurso se rechazaba esta tesis y se destacaba que el contenido del artículo 48.2 LOU establece la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores a las modalidades específicas de contratación temporal previstas en esta ley orgánica, lo que conduce al artículo 49.1 ET, en tanto que lo contrario supondría una diferencia injustificada de trato entre los trabajadores temporales.

La STSJ de Madrid de 25 de septiembre de 2017, sin entrar a deliberar sobre esta materia por no haber sido atacada por la parte actora, hace suya la conclusión de la instancia de no considerar aplicable al supuesto enjuiciado la Directiva 1999/70/CE ni la STJUE de 14 de septiembre de 2016, y, en consecuencia, no sería aplicable a este supuesto la doctrina “De Diego Porras”. Asimismo, respecto a la aplicación supletoria del artículo 49.1.c) ET, en base a la aplicación supletoria del Estatuto de los Trabajadores, no considera que resulte posible, *“pues el citado precepto estatutario se vincula al artículo 15.1.a) ET y éste no se aplica al actor, conforme al artículo 21 del convenio colectivo que le es aplicable, que fija un régimen específico de extinción que no incluye ninguna indemnización”*.

Finalmente, la STSJ de Madrid de 25 de septiembre de 2017 también rebate el razonamiento de la instancia que parece que viene a conceder una indemnización al profesor universitario apoyándose en un tratamiento análogo al de los trabajadores interinos, no en vano, se afirma que si el artículo 49.1.c) ET reconoce una indemnización por extinción contractual de la que excluye a los trabajadores interinos sin que el legislador aporte una justificación objetiva y razonable sobre tal diferencia de trato, ello lleva a extender dicha indemnización al actor como contratado en calidad de docente e investigador. Frente a ello, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid mantiene que *“carece de lógica interna afirmar taxativamente en la sentencia impugnada que al actor no le es aplicable el régimen del contrato de interinidad y a continuación afirmar que, como el legislador no justifica el por qué no concede indemnización a los interinos, se debe reconocer dicha indemnización al actor. Si la magistrada de instancia entiende que no se aplica el régimen del contrato de interinidad a un contrato*

finalización de contrato, en tanto que norma de aplicación supletoria por expresa remisión del art. 48.2 LOU.

de personal docente e investigador, la existencia o inexistencia de justificación normativa para excluir el abono de indemnización al contrato de interinidad tiene que resultar irrelevante para conceder una indemnización. Adicionalmente, si también ha dicho la juzgadora de instancia que la normativa comunitaria no ampara la petición de la demanda y el actor nada ha opuesto en fase de suplicación a esta decisión, el único apoyo normativo a la condena impuesta a la recurrente consiste en una norma interna con rango de ley, de cuyo contenido la magistrada podrá discrepar pero no por ello podrá dejar de aplicar, ya que la eventual ilegalidad del precepto (artículo 49.1.c) ET) sólo puede depurarse por vía de plantear la obligada cuestión de inconstitucionalidad, sin que resulte posible su inaplicación directa por parte de los órganos judiciales infraconstitucionales". Por todo ello, el TSJ de Madrid acaba revocando la sentencia de instancia y negando al contratado como ayudante de universidad el derecho a percibir cualquier tipo de indemnización por la finalización de su contrato.

Frente a todos estos razonamientos, como ya se ha indicado, la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 1 de marzo de 2018 objeto de este comentario, sí considera aplicable la doctrina "De Diego Porras" al considerar que, al menos en el supuesto enjuiciado, pueden considerarse comparables las tareas docentes y, tal vez también las investigadoras, desarrolladas por el ayudante, con las realizadas por un profesor contratado doctor.

En cualquier caso, más allá de las dificultades que ha podido comportar la aplicación de la doctrina "De Diego Porras" a los contratos de ayudantes de universidad y pese a las bondades que *a priori* podían derivarse de la aplicación de esta doctrina a la extinción de estos contratos de profesorado, en tanto que permite dotar a los mismos de una cierta protección en aquellos supuestos en que tras prestar el profesor sus servicios durante un largo período de tiempo para una universidad ve extinguido su contrato de trabajo, debe llamarse la atención sobre el hecho de que en la práctica se corre el riesgo de que con la aplicación de la doctrina "De Diego Porras" a estos supuestos se legitimen, en cierto modo, determinados abusos en la contratación de los ayudantes de universidad y, en particular, el recurso a la formalización de estos contratos para cubrir tareas docentes de carácter estructural de la universidad. A tal efecto, podría pensarse que en la medida en que los profesores universitarios afectados por estas prácticas ya recibirán una indemnización significativa, de veinte días de salario por año de servicios, no es necesario acudir en estos supuestos a la doctrina del fraude de ley y, en consecuencia, declarar estas contrataciones como indefinidas, con los efectos que de ello se desprende, básicamente, la declaración del despido como improcedente. En esta dirección, de un modo muy descriptivo se ha indicado que "*no tardaremos demasiado en comprobar si (...) la doctrina De Diego Porras puede convertirse en una solución intermedia entre la plena aplicación de la ley laboral común (estabilidad obligacional) o el blindaje del*

*privilegio universitario (temporalidad ex lege), consistente en una tercera vía de protección jurisprudencialmente modulada (derecho indemnizatorio ex De Diego Porras o ex principio de igualdad de trato)”*⁴¹.

En este punto, resulta del todo prioritario el recurso a la doctrina dictada por el Tribunal Supremo sobre la materia que se ha expuesto a lo largo de este trabajo, según la cual, las contrataciones realizadas con un mismo profesor universitario que no cumplan con los requisitos, ni respondan a los fines e intereses propios de cada una de las modalidades contractuales específicas del ámbito universitario empleadas y que, además, tengan por finalidad la cobertura de actividades permanentes y estructurales de la universidad, deben reconducirse, por aplicación supletoria de la normativa laboral prevista por la propia LOU, a la figura del fraude de ley, con el consecuente efecto de transformar la contratación laboral del profesor universitario en indefinida, de forma que la posterior extinción empresarial basada en la finalización del supuesto carácter temporal del vínculo contractual deba merecer la calificación de despido improcedente, con los efectos jurídicos aparejados a esta declaración⁴².

Únicamente cuando la contratación de los profesores universitarios cumpla con los requisitos y responda a los fines e intereses propios de la concreta modalidad contractual específica del ámbito universitario empleada, podrá considerarse que tanto la formalización del contrato como su posterior extinción se ajustan a derecho y, en consecuencia, se generará, en su caso, el derecho a la indemnización de veinte días de salario por año de servicios, fruto de la aplicación a este supuesto de la doctrina “De Diego Porras”.

En cualquier caso, esta última posibilidad ha quedado en cierto modo cercenada tras la revisión/revocación de la doctrina “De Diego Porras” por las SSTJUE de 5 de junio de 2018, asuntos Montero Mateos y Grupo Norte Facility, respectivamente. En todo caso, no debe olvidarse que dichas resoluciones todavía abren la puerta a que los tribunales

⁴¹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “La doctrina “Diego Porras” desatada: su reciente aplicación judicial nacional ¿“noble sueño” o “nueva pesadilla”?”, *La Ley*, nº 9053, de 3 de octubre. En parecidos términos, el mismo autor considera que “por lo que se refiere al PDI, una vez más, la doctrina “De Diego Porras” está sirviendo para abrir una “tercera vía tutelar” entre la solución de conservación obligacional (calificación del cese como improcedente, al ser la relación indefinida no fija), y la regla del nudo cese (extinción por mandato legal sin indemnización”. Vid., también, MOLINA NAVARETE, C., *Indemnización por cese en el empleo público. Crónicas y críticas de su actividad judicial*, Bomarzo, Albacete, 2017, p. 38.

⁴² Con carácter general, PÉREZ REY, J., “Por una reformulación de nuestro modelo de contratación temporal: reflexiones sobre las consecuencias de la sentencia Porras en nuestro ordenamiento y la eficacia de la Directiva 99/70”, *Revista de Derecho Social*, nº 76, 2016, p. 240, indica que la doctrina vigente sobre contratación temporal en fraude de ley no debe cambiar con la sentencia “De Diego Porras”. Aún más, el autor considera que deben introducirse consecuencias más severas del uso abusivo de los contratos temporales.

nacionales puedan dar un tratamiento específico a los “contratos de duración determinada inusualmente larga”, como sucede, en no pocas ocasiones, en el ámbito universitario. Habrá que ver si los tribunales nacionales actúan esta posibilidad y, en su caso, cómo lo hacen. En este punto, ya se han planteado reflexiones muy sugerentes sobre el impacto de estas resoluciones en el ámbito universitario, cuestionándose al respecto si los tribunales tendrán que revisar su actual doctrina o, para situaciones de larga duración podrán mantenerla; o si, por el contrario, si en base a dichas resoluciones, los tribunales podrán ir más allá y recalificar en estos casos la relación de duración determinada de muy larga duración, que por lo tanto hace imprevisible el momento de terminación al inicio del contrato, como si se tratara de indefinidos no fijos⁴³.

5. Bibliografía

BAYLOS GRAU, A., “El personal docente e investigador contratado en régimen laboral después de la reforma de la LOU en 2007”, *Revista de Derecho Social*, nº 44, 2008.

CAIRÓS BARRETO, D.M., “El régimen jurídico del personal docente e investigador laboral de las universidades públicas”, Comunicación presentada al *XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social sobre el Estatuto Básico del Empleado Público*, Badajoz, 29-30 de mayo de 2008.

CAPODIFERRO CUBERO, D., “El régimen jurídico del profesorado contratado en el sistema universitario público”, *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 104-I, 2016.

CARRO FERNÁNDEZ-VALMAYOR, J.L., “El profesorado universitario. Una visión general comparada sobre su estructura y selección”, *Revista de Administraciones Públicas*, nº 95, 1981.

COLOM PIAZUELO, E., “Las obligaciones docentes del profesorado en formación”, *Revista Española de Derecho Administrativo*, nº 63, 1989.

DEL REY GUANTER, S. y MARTÍNEZ FONS, D., “El régimen jurídico del personal docente e investigador no funcionario tras la nueva legislación universitaria”, *Relaciones Laborales*, nº 2, 2005.

⁴³ Vid. MOLINA NAVARRETE, C., “La indemnización extintiva de los interinos (y demás temporales): ¿fin de la historia o nuevo capítulo sin fin?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 424, 2018.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “El régimen jurídico del personal del SUE y del SECTI a estudio: modalidades contractuales y categorías profesionales en el ámbito del SUE y del SECTI”, en CARO, A., GÓMEZ-OTERO, C. y GALÁN, M. (Coords.), *Disquisiciones jurídicas sobre el ámbito universitario*, Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur Menor (Navarra), 2016.

MOLINA NAVARETE, C., *Indemnización por cese en el empleo público. Crónicas y críticas de su actividad judicial*, Bomarzo, Albacete, 2017.

MOLINA NAVARRETE, C., “La doctrina “Diego Porras” desatada: su reciente aplicación judicial nacional ¿“noble sueño” o “nueva pesadilla”?”, *La Ley*, nº 9053, de 3 de octubre, 2017.

MOLINA NAVARRETE, C., “La indemnización extintiva de los interinos (y demás temporales): ¿fin de la historia o nuevo capítulo sin fin?”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 424, 2018.

MORENO GENÉ, J., “Los contratos laborales de los profesores y de los investigadores en las universidades públicas”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, nº 36, 2017.

MORENO GENÉ, J., “El uso y abuso de la contratación temporal del profesorado universitario: ¿el fin del “estado de excepción laboral” en las universidades públicas? A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 2017”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 46, 2017.

MORENO GENÉ, J., “Los efectos jurídico-laborales de la contratación irregular de los profesores asociados de universidad”, *Revista de Información Laboral*, nº 11, 2017.

MORENO GENÉ, J., “La aplicación de la doctrina de Diego Porras a investigadores y profesores universitarios: ¿extensión de derechos o consolidación de carencias?”, *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 48, 2018.

MORENO GENÉ, J. y ROMERO BURILLO, A.M., “La contratación laboral del personal docente e investigador de las universidades públicas”, en SEMPERE NAVARRO, A.V. y CARDENAL CARRO, M. (Dirs.) y ARIAS DOMÍNGUEZ, A. (Coord.), *El contrato de Trabajo. Volumen II. Relaciones laborales especiales y contratos con particularidades*, Aranzadi Thomson-Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2010.

PEDRAJAS MORENO, A., “Las irregularidades de la contratación laboral temporal del profesorado universitario ¿indefinición contra su ley habilitante?”, en CARO MUÑOZ, A.I. y VALLE PASCUAL, J.M. (Coords.), *Jornadas sobre el Profesorado Universitario Laboral*, Universidad de Burgos, Burgos, 2004.

PÉREZ REY, J., “Por una reformulación de nuestro modelo de contratación temporal: reflexiones sobre las consecuencias de la sentencia Porras en nuestro ordenamiento y la eficacia de la Directiva 99/70”, *Revista de Derecho Social*, nº 76, 2016.

RIVERA SÁNCHEZ, J.R., “Los contratos de trabajo del personal docente e investigador en la vigente Ley Orgánica de universidades”, en BALLESTER LAGUNA, F. (Coord.), *El Estatuto profesional del personal investigador contratado en régimen laboral*, Madrid, Innap Investiga, 2006.

SAN MARTÍN RODRÍGUEZ, J. *El carácter laboral del profesor universitario*, Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters, 2012.

SOLÍS PRIETO, C., “El exceso de docencia asignada a los ayudantes como obstáculo para su formación y promoción profesional: estudio de su tratamiento en vía jurisdiccional”, en CHOCRÓN GIRÁLDEZ A.M. (Dir.), *Calidad, docencia universitaria y encuestas: “Bolonia a Coste Cero”*, AMLA, 2016.

Fecha recepción: 21.9.2018

Fecha aceptación: 15.10.2018